

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

**C., C. D. C., D. M., I.,
L. et T. (n° 2)**

c.

UNESCO

129^e session

Jugement n° 4220

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formées par M. M. C., M^{me} D. C. D. C., M^{me} G. D. M., M^{me} L. I. et M^{me} A. L. le 14 février 2018 et régularisées le 9 avril, la réponse unique de l'UNESCO du 7 septembre, la réplique des requérants du 14 décembre 2018 et la duplique de l'UNESCO du 26 mars 2019;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'UNESCO, formée par M^{me} R. T. le 14 février 2018, la réponse de l'UNESCO du 28 mai, la réplique de M^{me} T. du 18 septembre, régularisée le 1^{er} octobre, et la duplique de l'UNESCO du 28 décembre 2018;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

Les requérants contestent le rejet de leurs demandes de cessation de service par accord mutuel.

À partir de 2011, l'UNESCO fit face à une situation financière difficile après qu'un important bailleur de fonds de l'Organisation eut décidé de se retirer. Dans ce contexte, l'Organisation lança quatre programmes de cessation volontaire de service en 2011, 2013, 2014

et 2015. Le dernier programme en date fut annoncé le 23 mars 2015 par la circulaire administrative AC/HR/46, intitulée «Programme de cessation volontaire de service par accord mutuel» (VMSP selon son sigle anglais). Ce programme permettait aux membres du personnel concernés titulaires d'un engagement de durée définie, dont le départ à la retraite devait intervenir en 2017 ou plus tard, de quitter leurs fonctions en 2015 par accord mutuel. La circulaire énonçait ce qui suit : «la cessation de service au titre de ce programme n'est pas un droit. Les décisions seront laissées à la discrétion de la Directrice générale en fonction de l'intérêt de l'Organisation» et «le nombre de demandes qui pourront être acceptées [...] dépendra du montant total de l'enveloppe budgétaire qui sera fixée par la Directrice générale, ainsi que du nombre de demandes reçues et soutenues par les managers». Conformément au paragraphe 20 de la circulaire, consacré aux procédures de mise en œuvre, «[l]es manifestations d'intérêt pou[vaient] être soumises jusqu'au 31 juillet 2015, avant la fin de la journée de travail», et la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) examinerait toutes les demandes et «adressera[it] une recommandation à la Directrice générale, pour décision». «En cas de décision favorable de la Directrice générale, une offre de cessation volontaire de service par accord mutuel sera[it] communiquée [par la directrice de HRM] au membre du personnel concerné dans les 21 jours calendaires après réception de la manifestation d'intérêt», et ce dernier disposerait de 21 jours calendaires «pour étudier l'offre, l'accepter ou la refuser.»

Au moment des faits, les requérants travaillaient au Centre international de physique théorique (CIPT) à Trieste (Italie), au titre d'engagements de durée définie. Le CIPT relève des «instituts et centres [de l'UNESCO] de catégorie I»* et a été établi comme faisant partie intégrante de l'Organisation. En tant que tel, il jouit d'une autonomie fonctionnelle et dispose d'un compte spécial, régi par un règlement financier qui lui est propre.

Entre le 19 mai et le 29 juin 2015, les requérants, qui devaient prendre leur retraite à différentes dates entre le 28 février 2017 et le

* Traduction du greffe.

31 mars 2019, soumièrent des manifestations d'intérêt au titre du VMSP 2015, qui s'adressait également aux membres du personnel du CIPT. HRM accusa réception de ces manifestations d'intérêt et, entre le 21 mai et le 3 juillet, prit contact avec le directeur du CIPT et l'administrateur des ressources humaines du CIPT pour les informer que les requérants avaient présenté des demandes et avoir leur avis.

Le 3 juin, le directeur du CIPT, qui avait reçu plusieurs manifestations d'intérêt, décida de former un comité ad hoc chargé d'examiner toutes les demandes. À l'issue de ses réunions du 12 juin et des 28 et 29 juillet, le Comité ad hoc recommanda de rejeter les demandes des requérants pour les motifs suivants : les services de M. C. et de M^{me} C. D. C. étaient indispensables au CIPT et il faudrait les remplacer en cas de cessation de service, «ce qui serait contraire à l'esprit du [VMSP]»^{*}; même si les services de M^{me} T. n'étaient pas absolument indispensables, il faudrait la remplacer en cas de cessation de service, à un grade inférieur au moins, ce qui n'entraînerait que des économies négligeables pour le CIPT, voire aucune; si M^{mes} D. M. et I. devaient quitter leurs fonctions, «il faudrait engager du personnel pour les remplacer»^{*}; et la situation de M^{me} L. lui permettrait de partir à la retraite selon les modalités normales si elle le souhaitait. Par la suite, dans un échange de courriels avec HRM, un des membres du Comité précisa que ces recommandations répondaient également à des considérations financières.

Le 21 juillet, la directrice de HRM annonça la clôture du VMSP 2015 à tous les membres du personnel.

Les 23 juillet et 2 septembre, les requérants furent informés que la Directrice générale avait estimé qu'«il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation d'accueillir [leurs] demande[s] de cessation de service par accord mutuel au titre du VMSP [pour] 2015»^{*}. Entre le 23 septembre et le 15 octobre, chaque requérant présenta une réclamation à la Directrice générale pour lui demander, notamment, de revenir sur ses décisions et de verser à chacun d'eux des dommages-intérêts pour tort moral à raison des erreurs et du retard qui auraient entaché le traitement

* Traduction du greffe.

de leurs demandes. Ils demandèrent également «des copies de tous les documents [...] liés à [leurs] demande[s]», et certains d'entre eux demandèrent à connaître le nombre de manifestations d'intérêt reçues et acceptées, ainsi que le lieu d'affectation de chaque candidat. Les 29 octobre et 11 novembre, la directrice de HRM leur fit savoir que la Directrice générale maintenait ses décisions et rejetait les demandes de documents pour des raisons de confidentialité.

Les 10 et 11 décembre 2015, les requérants saisirent le Conseil d'appel. Pour l'essentiel, ils réitérèrent les griefs avancés dans leurs réclamations et sollicitèrent l'octroi de dépens. L'Organisation communiqua ses réponses le 10 janvier 2017, après avoir obtenu plusieurs prorogations de délai à cet effet. Dans les rapports qu'il rendit le 21 juillet 2017, le Conseil d'appel estima, après avoir entendu les requérants, que ceux-ci n'avaient pas été traités différemment d'autres collègues et que leurs demandes avaient été rejetées à bon droit, mais il fit observer que le temps pris par l'administration du CIPT pour informer le Siège qu'elle ne disposait pas d'enveloppe budgétaire pour financer des cessations de service par accord mutuel et des indemnités de départ avait fait naître de faux espoirs chez les requérants. Le Conseil estima par ailleurs que les requérants auraient dû se voir communiquer les documents pertinents qu'ils avaient demandés et, pour cette raison, recommanda que leur soient octroyés des dommages-intérêts d'un montant de 1 000 euros, ainsi que 2 000 euros à titre de dépens. Par des lettres du 15 novembre 2017, qui constituent les décisions attaquées, les requérants furent informés à titre individuel de la décision de la Directrice générale de rejeter leurs recours internes respectifs.

Les requérants demandent au Tribunal, entre autres, d'annuler les décisions attaquées et d'ordonner à l'UNESCO de réparer le préjudice moral résultant, en particulier, du retard enregistré dans la procédure de recours interne, ainsi que le préjudice matériel qu'ils affirment avoir subi. Ils réclament également l'octroi de dépens tant pour la procédure de recours interne que pour la procédure devant le Tribunal.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter les requêtes dans leur intégralité pour défaut de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le 23 mars 2015, en raison de contraintes financières, l'UNESCO a lancé le VMSP au moyen de la circulaire administrative AC/HR/46. Le VMSP 2015 avait pour but de «permettre aux membres du personnel qui le souhait[ai]ent (et quand cela correspond[ait] à l'intérêt de l'Organisation), de quitter l'UNESCO dans des conditions avantageuses aussi bien pour les intéressés que pour l'Organisation». Ce programme s'adressait «à tous les membres du personnel titulaires d'un engagement de durée définie dont le départ à la retraite [devait] intervenir en 2017 ou après, que leur poste soit financé sur le budget ordinaire ou sur des fonds extrabudgétaires» (souligné dans l'original).

2. Au moment des faits, les six requérants étaient tous titulaires d'engagements de durée définie auprès de l'UNESCO et travaillaient au CIPT, un centre de «catégorie I»*. Ils ont présenté des demandes au titre du VMSP 2015 le 19 mai 2015 (M. C.), le 29 mai 2015 (M^{me} C. D. C.), le 9 juin 2015 (M^{me} T.), le 23 juin 2015 (M^{me} D. M.), le 25 juin 2015 (M^{me} L.) et le 29 juin 2015 (M^{me} I.). Leurs demandes ont été rejetées par des mémorandums individuels mais identiques, que la directrice de HRM a envoyés le 23 juillet 2015 (à M. C. et M^{mes} C. D. C. et T.) et le 2 septembre 2015 (à M^{mes} D. M., L. et I.), pour les informer notamment de ce qui suit : «La circulaire administrative à l'origine du VMSP [pour] 2015 (AC/HR/46) indiquait que la cessation de service par accord mutuel n'était pas un droit; et que toutes les décisions étaient entièrement laissées à la discrétion de la Directrice générale, qui peut mettre fin à un engagement "si cette mesure est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'administration de l'Organisation" (article 9.1.2 du Statut du personnel). Les demandes ont donc été examinées au cas par cas. La Directrice générale a estimé qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation d'accueillir votre demande de cessation de service par accord mutuel au titre du VMSP [pour] 2015.»*

* Traduction du greffe.

3. Les membres du personnel des «instituts et centres de catégorie I» comme le CIPT, pouvaient présenter une demande, mais l'enveloppe budgétaire mentionnée dans la circulaire administrative AC/HR/46 ne s'appliquait pas aux «instituts et centres de catégorie I», qui étaient financièrement autonomes. Dans un mémorandum en date du 16 juillet 2015, le Bureau de la gestion financière a notamment informé la Directrice générale de ce qui suit : «[C]ertains instituts (dont le CIPT) ont constitué une réserve budgétaire spéciale pour financer les cessations de service des membres de leur personnel. Comme ces instituts ont financé des accords de cessation de service au titre des programmes précédents [à savoir les VMSP pour 2011, 2013 et 2014] à l'aide de leurs propres fonds disponibles, il est probable qu'en raison du nombre de demandes dont ils ont été saisis, la limite du financement des cessations de service ait aussi été atteinte.»*

4. Le directeur du CIPT a formé un comité ad hoc chargé d'examiner toutes les demandes présentées par des membres du personnel du CIPT au titre du VMSP 2015. Étant donné que la plupart des intéressés auraient dû être remplacés ou devaient bientôt prendre leur retraite, et compte tenu de la situation financière du CIPT, le Comité a estimé qu'aucune des demandes ne pouvait être approuvée. Il est mentionné dans un courriel en date du 29 juin 2015, adressé par un membre du personnel de HRM à un membre du Comité, que ces deux personnes ont eu une conversation, de laquelle il était ressorti que «les demandes [des membres du personnel du CIPT] n'[étaient] pas soutenues pour des raisons financières, dès lors que le CIPT ne dispos[ait] pas d'enveloppe budgétaire pour financer des indemnités de départ (comme le Bureau de la gestion financière l'a confirmé, l'enveloppe prévue au titre du VMSP [pour 2015] ne s'appliqu[ait] pas aux membres du personnel du CIPT)»*. Dans un autre courriel envoyé le même jour, le membre du Comité a également fait observer qu'«il faudrait remplacer certains membres du personnel en question, ce qui [serait] contraire à l'esprit du [VMSP]»*.

* Traduction du greffe.

5. Dans son courriel du 21 juillet 2015, la directrice de HRM a notamment déclaré ce qui suit : «Le [VMSP 2015] a été lancé le 23 mars 2015. À ce jour, 33 membres du personnel ont accepté des offres de cessation de service, deux membres du personnel sont encore en train d'examiner leurs offres et les demandes de 16 membres du personnel sont en cours de traitement. Si toutes les demandes introduites sont accueillies et les membres du personnel concernés acceptent les offres, l'enveloppe budgétaire prévue sera alors atteinte. Par conséquent, à compter d'aujourd'hui, aucune nouvelle demande de cessation de service par accord mutuel introduite au titre du [VMSP 2015] ne pourra être examinée.»* (Souligné dans l'original.) Les requérants soutiennent que, comme ils avaient déjà présenté leurs demandes avant de recevoir ce courriel, il était évident qu'il restait une enveloppe budgétaire pour financer leurs cessations de service par accord mutuel.

6. Les requérants ont sollicité le réexamen des décisions portant rejet de leurs demandes de participation au VMSP 2015 en présentant des réclamations le 23 septembre 2015 (M. C. et M^{mes} C. D. C. et T.), le 29 septembre 2015 (M^{me} I.) et le 15 octobre 2015 (M^{mes} D. M. et L.). Le 29 octobre 2015, ils ont reçu des décisions rejetant les réclamations présentées en septembre, et les réclamations présentées en octobre ont été rejetées par des décisions en date du 11 novembre 2015. Les requérants ont ensuite formé des recours internes à titre individuel les 10 et 11 décembre 2015, lesquels ont été examinés conjointement. Après avoir obtenu plusieurs prorogations du délai de communication, l'Organisation a communiqué par écrit ses réponses aux recours le 10 janvier 2017, le Conseil d'appel a formulé des recommandations identiques pour chaque recours le 21 juillet 2017 et le directeur de HRM a fait part des décisions définitives de la Directrice générale aux requérants dans des lettres individuelles, mais presque identiques, en date du 15 novembre 2017. Les requérants ont déposé des requêtes individuelles devant le Tribunal le 14 février 2018.

7. Le Conseil d'appel a considéré que l'alinéa g) du paragraphe 20 de la circulaire administrative AC/HR/46, qui prévoit que, «[e]n cas de décision favorable de la Directrice générale, une offre

de cessation volontaire de service par accord mutuel sera communiquée au membre du personnel concerné [par la directrice de HRM] dans les 21 jours calendaires après réception de la manifestation d'intérêt», ne fait pas obligation à l'administration de communiquer une décision dans ce même délai aux candidats dont la demande n'a pas été acceptée. Toutefois, le Conseil a également conclu que, pour éviter de «susciter de faux espoirs»*, il aurait été préférable que l'administration du CIPT informe plus tôt les candidats qu'elle ne disposait pas d'enveloppe budgétaire pour financer leur participation au VMSP 2015. Le Conseil n'a trouvé aucune preuve de discrimination, mais a estimé que les requérants étaient en droit de se voir communiquer les documents pertinents «liés [aux] décision[s] contestée[s]»*. En conséquence, il a invité la Directrice générale à noter que les requérants n'avaient pas été victimes de discrimination; que leurs demandes avaient été rejetées à bon droit au motif que le CIPT ne disposait pas d'enveloppe budgétaire pour financer des cessations de service par accord mutuel; que le temps pris par l'administration du CIPT pour informer le Siège qu'elle ne disposait pas d'enveloppe budgétaire a induit les requérants en erreur (en leur donnant à penser qu'ils remplissaient tous les critères pour bénéficier d'une cessation de service par accord mutuel); et que les requérants auraient dû se voir communiquer les documents pertinents qu'ils avaient demandés. Le Conseil d'appel a recommandé, entre autres, que soient octroyés à chaque requérant 1 000 euros à raison de la non-communication des documents demandés, et 2 000 euros à titre de dépens.

8. Par six lettres en date du 15 novembre 2017, le directeur de HRM a informé les requérants que la Directrice générale avait décidé, d'une part, de souscrire «aux conclusions du Conseil d'appel selon lesquelles [les] demande[s] de cessation de service par accord mutuel, introduite[s] [par les requérants] au titre du [VMSP] 2015 avai[ent] été rejetée[s] à bon droit [...] dès lors que [le CIPT] ne disposait pas d'enveloppe budgétaire à cette fin»* et, d'autre part, «de ne pas accepter

* Traduction du greffe.

les recommandations du Conseil d'appel [tendant à ce que les requérants se voient accorder des dommages-intérêts et les dépens]» * étant donné que ceux-ci «n'étaient pas en droit de consulter des documents internes confidentiels»*. «L[es] décision[s] d[e] [rejeter les réclamations] étai[ent] motivée[s] par le fait que le CIPT ne disposait pas d'enveloppe budgétaire, raison pour laquelle les informations relatives à des demandes introduites par d'autres membres du personnel ne présent[ai]ent aucun intérêt pour l[es] affaire[s] concernant [les requérants]»*. Enfin, il était noté dans les lettres que, «de surcroît, ni les Statuts du Conseil d'appel ni aucune autre disposition de l'Organisation ne confère à ce dernier le pouvoir de recommander l'octroi de dépens, et il n'existe aucune pratique à cet effet»*.

9. Les requérants ont invoqué les principaux moyens suivants à l'appui de leurs requêtes :

- a) Les rapports du Conseil d'appel sont viciés;
- b) L'Organisation n'a fourni aucun document financier pour étayer son argument selon lequel le CIPT ne disposait pas d'une enveloppe budgétaire;
- c) L'argument selon lequel certains des requérants auraient dû être remplacés n'était pas étayé;
- d) Les membres du personnel du CIPT auraient dû être informés à l'avance que le Centre ne disposait pas d'une enveloppe budgétaire permettant de financer leur participation au VMSP 2015;
- e) Le courriel du 21 juillet 2015 a donné aux membres du personnel le faux espoir que leurs demandes seraient approuvées;
- f) En violation de son devoir de sollicitude, l'Organisation a informé trois des requérants en juillet que leurs demandes avaient été rejetées, mais a attendu le mois de septembre pour en informer les trois autres, alors qu'elle savait déjà en juillet qu'il n'y avait pas de budget pour permettre aux membres du personnel du CIPT de prendre part au VMSP 2015;

* Traduction du greffe.

- g) Ce n'est que dans les réponses qu'elle a communiquées au Conseil d'appel que l'Organisation a expliqué avoir décidé de rejeter les demandes des requérants en raison de contraintes financières;
- h) L'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude en ne fournissant pas aux requérants les documents qu'ils avaient demandés;
- i) L'Organisation a manqué à son devoir de bonne foi, de confiance mutuelle et de transparence;
- j) La procédure de recours interne a accusé un retard excessif; et
- k) M^{me} T. soutient en outre que l'UNESCO n'a pas appliqué correctement le principe d'égalité de traitement et que la décision attaquée n'était pas signée par la Directrice générale, ce qui soulève des doutes légitimes quant à l'identité de l'auteur de la décision.

10. Les six requêtes soulevant des questions de droit et de fait similaires, il y a lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

11. Les requérants soutiennent que les rapports du Conseil d'appel sont viciés en ce que celui-ci a accepté d'emblée les déclarations de l'Organisation sans exiger qu'elle fournisse des documents financiers officiels à l'appui de son argument selon lequel le CIPT ne disposait pas d'une enveloppe budgétaire. Ils soutiennent également que l'Organisation a affirmé à tort que certains d'entre eux auraient dû être remplacés s'ils avaient été autorisés à participer au VMSP 2015, faisant observer que la plupart des requérants n'ont pas été remplacés après leur départ à la retraite. Le Tribunal relève que, dans le mémorandum qu'il a adressé le 16 juillet 2015 à la Directrice générale, le Bureau de la gestion financière a conclu qu'il était probable que le CIPT ait atteint le point où il ne serait plus possible de financer des cessations de service, en raison du financement des VMSP pour 2011, 2013 et 2014, et qu'en ne recommandant pas d'approuver les demandes des requérants, le directeur du CIPT avait suivi les conclusions du Comité ad hoc qu'il avait formé afin que celui-ci examine toutes les demandes introduites par des membres du personnel du CIPT au titre du VMSP

2015. À l'appui de l'argument selon lequel les demandes des requérants ont été rejetées en raison d'une insuffisance de fonds, l'Organisation a également produit des communications émanant du Comité ad hoc confirmant qu'il n'y avait pas de financement pour les membres du personnel du CIPT et que la plupart d'entre eux devraient être remplacés. L'affirmation des requérants selon laquelle il n'aurait pas été nécessaire de les remplacer, comme le prouve le fait que la plupart d'entre eux n'ont pas été remplacés après leur départ à la retraite, n'est pas convaincante. Un départ à la retraite à la date prévue aurait naturellement laissé à l'Organisation le temps de se préparer et de réorganiser le travail que les requérants accomplissaient, mais le CIPT n'aurait pas nécessairement eu autant de temps si six membres du personnel avaient quitté leurs fonctions simultanément et de manière anticipée. Il est crédible que l'Organisation ait pensé à l'époque devoir engager du personnel pour les remplacer. De surcroît, rien ne justifie que le Tribunal remette en question l'appréciation ainsi faite par l'Organisation de son propre intérêt, cette question relevant en tout état de cause du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif (voir, par exemple, les jugements 3858, au considérant 12, et 2377, au considérant 5).

12. Les requérants soutiennent que l'Organisation a violé son devoir de sollicitude en ne les informant pas à l'avance qu'il n'y avait pas d'enveloppe budgétaire pour financer leur participation au VMSP 2015; en laissant le courriel du 21 juillet 2015 leur donner espoir; en attendant le mois de septembre pour informer certains d'entre eux que leurs demandes avaient été rejetées, alors qu'elle savait déjà en juillet qu'il n'y avait pas de budget pour permettre aux membres du personnel du CIPT de prendre part au VMSP 2015; et en ne leur expliquant qu'au cours de la procédure de recours interne que leurs demandes de participation au VMSP 2015 avaient été rejetées pour des raisons budgétaires. Dès lors que le CIPT ne disposait pas d'une enveloppe budgétaire pour financer en 2015 la participation des membres de son personnel au VMSP, il ne fallait pas demander à ces personnes de soumettre des manifestations d'intérêt. En agissant ainsi, l'Organisation

a violé son devoir de sollicitude, raison pour laquelle chaque requérant a droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 1 000 euros.

13. Les demandes de dommages-intérêts à raison du retard enregistré dans la procédure de recours interne sont dénuées de fondement. Le Tribunal estime que le retard n'était pas excessif, étant donné que le Conseil d'appel a traité les six recours simultanément. En outre, ces demandes ne sont pas étayées puisque les requérants ont réclamé des dommages-intérêts pour tort moral sans produire de preuve ni même avancer d'argument à l'appui de cette conclusion.

14. M^{me} T. soutient notamment que le fait que la Directrice générale n'ait pas signé la décision attaquée soulève des doutes légitimes quant à l'identité de l'auteur de la décision. Cet argument ne peut qu'échouer. Le directeur de HRM dit clairement dans sa lettre du 15 novembre 2017 : «La Directrice générale m'a demandé de vous informer de ce qui suit [...]».* Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 3177, au considérant 12, le décisionnaire habilité ne doit pas nécessairement être le signataire de la décision définitive et l'important n'est pas qui a signé, mais qui a pris la décision.

15. Enfin, les demandes tendant à l'octroi de dépens au titre de la procédure de recours interne sont dénuées de fondement. Aucune disposition ne prévoit l'octroi de dépens pour la procédure de recours interne, et ces affaires ne présentent aucune circonstance exceptionnelle de nature à justifier un tel octroi.

Le Tribunal ayant conclu que l'Organisation a violé son devoir de sollicitude, les autres arguments avancés par les parties sont sans pertinence.

Obtenant en partie gain de cause, les requérants ont droit à des dépens. Étant représentés par des avocats, M. C. et M^{mes} C. D. C., D. M., I. et L. se verront octroyer, à titre collectif, la somme de

* Traduction du greffe.

5 000 euros. M^{me} T., qui a plaidé elle-même sa cause, se verra octroyer 700 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'UNESCO versera à chaque requérant une indemnité de 1 000 euros pour tort moral.
2. L'UNESCO versera à M. C. et M^{mes} C. D. C., D. M., I. et L. la somme de 1 000 euros chacun à titre de dépens. Elle versera également à M^{me} T. la somme de 700 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ